

Wypoczynek ponad standard

TRYB | Wielomiesięczną płatną przerwę od obowiązków służbowych mogą zapewnić w Polsce tylko nieliczni pracodawcy. Jej namiastkę każdy etatowiec może mieć dzięki kumulacji bieżących i zaległych urlopów.

Wśród pracowników dużych firm europejskich i amerykańskich furorę robi tzw. sabbatical, czyli długa, najczęściej płatna przerwa od pracy. Często trwa ponad dwa miesiące, a bywają i roczne urlopy.

Zwykle przyznaje się je strategicznym pracownikom, wykwalifikowanym specjalistom lub kadrze menedżerskiej, czyli tym osobom, na których pracodawcy najbardziej zależy. Ideą sabbatical jest naładowanie baterii, odreagowanie stresów, nabranie siły i chęci do dalszej pracy. To też forma nagrody za dobre wyniki w pracy. To rozwiązanie ma także zapobiec odejściom z firmy kluczowego personelu.

Taką przerwę zatrudnieni przeznaczą np. na wolontariat w afrykańskim sierocińcu czy trenowanie tanga w Argentynie.

Czy taki urlop jest możliwy w świetle naszych przepisów?

Długa przerwa bez pensji

Najbardziej oczywistym rozwiązaniem jest urlop bezpłatny z art. 174 kodeksu pracy. Udziela się go na piśmie wniosek pracownika i wymaga zgody pracodawcy. Szef nie jest związany prośbą podwładnego i może odmówić udzielenia mu urlopu bez podania przyczyny. Nie ma przeszkód, aby z inicjatywą złożenia takiego wniosku przez etatowca wystąpił sam pracodawca, jeżeli np. widzi, że podwładny wymaga czasowej zmiany, która podbuduje go w pracy.

Co ważne, urlop bezpłatny powinien zostać udzielony na z góry określony czas. Niedopuszczalne jest przyznanie go na nieoznaczony okres. Przeczy to bowiem istocie stosunku pracy, gdyż powodowałoby bezterminowe zawieszenie obowiązków pracodawcy i pracownika.

Strony mogą wspólnie ustalić zasady wybrania takiego urlopu. W szczególności warto uregulować możliwość wcześniejszego powrotu pracownika do pracy czy dopuszczalność odwołania go z urlopu przez szefa (to ostatnie przy urlopiach dłuższych niż trzy miesiące). Wskazane jest zatem określenie tych warunków na piśmie albo choćby w mejlu. Zarówno sam wniosek o udzielenie urlopu, jak i odpowiedź pracodawcy oraz ewentualne ustalenia dotyczące urlopu należy dołączyć do części B akt osobowych pracownika.

Co do zasady, zgodnie z art. 41 k.p., w okresie takiego urlopu pracownik jest chroniony przed wypowiedzeniem. Nie musi zatem bać się utraty etatu, chyba że przerwa trwa dłużej niż trzy miesiące, a u pracodawcy dojdzie w międzyczasie do zwolnień grupowych.

Po upływie urlopu pracownik musi stawić się w pracy, a pracodawca przyjąć etatowca. Koniec przerwy znawia zatrudnienie i obowiązki z tym związane.

JAKIE WADY

Realizowanie swojego hobby z wykorzystaniem urlopu bezpłatnego ma jednak swoje minusy. Po pierwsze, w tym okresie pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia. Musi zatem finanso-

wać swoją aktywność z oszczędności lub innych źródeł. Po drugie, tygodni urlopu nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. To klasyczna przerwa w zatrudnieniu. Może ona zatem wpływać na te uprawnienia, które zależą od stażu pracy, np. okres wypowiedzenia czy wysokość odprawy przy zwolnieniach z przyczyn nie dotyczących etatowca. O ile jednodniowy urlop nie musi negatywnie oddziaływać na sytuację pracownika, o tyle roczna wyprawa dookoła świata już tak.

A może urlop wypoczynkowy

Dla pracownika, ale często i pracodawcy, lepszym rozwiązaniem może być dłuższa przerwa w ramach urlopu wypoczynkowego. Choć raczej trudno wyobrazić sobie jednoroczny urlop wypoczynkowy, to jedno-, dwu- czy nawet trzymiesięczne wakacje są jak najbardziej możliwe. Szczególnie u osób, którym przysługuje zaległy urlop wypoczynkowy. Co więcej, zgodnie z art. 162 k.p. co do zasady urlop za dany rok powinien być udzielony jednorazowo. Przy 20 czy 26 dniach daje to co najmniej miesiąc przerwy w pracy. Udzielenie takiego urlopu nie różni się niczym szczególnym od przyznania go na krótszy okres.

WIĘCEJ PLUSÓW NIŻ MINUSÓW

Zaletą tego rozwiązania jest pełna odpłatność przerwy w pracy dla etatowca. Otrzymuje wynagrodzenie

♦ZDANIEM AUTORA

Łukasz Kuczkowski

radca prawny, partner, prowadzi poznańskie biuro kancelarii **Raczkowski Paruch**



Luksus nie dla wszystkich

W polskim prawie sabbatical to rozwiązanie w pełni możliwe, choć w wielu przypadkach to fantazja, na którą nadal mogą sobie pozwolić jedynie nieliczni. W interesie pracodawcy leży szczegółowe uregulowanie zasad udzielania takiego urlopu. Pułapka tkwi bowiem w przyznaniu tego uprawnienia tylko określonym grupom, co może naruszać reguły równości w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji w pracy.

Trzeba też pomyśleć o wymogach przy wnioskowaniu, maksymalnej długości trwania takiej przerwy czy przysługujących w jej trakcie świadczeniach. Z tych względów mogą sobie na to pozwolić przede wszystkim zamożni pracodawcy, którzy dodatkowo mają kim zastąpić pracownika nieobecnego przez dłuższy czas. ■

urlopowe przez cały czas wolnego.

Z drugiej strony długa wyprawa oznacza najczęściej wybranie przez pracownika pełnej puli należnego mu wypoczynku i w ciągu roku bazowanie już tylko na dłuższych weekendach i świątach.

Dodatkowy program

Nic nie stoi na przeszkodzie, aby firma wprowadziła dla pracowników kompleksowy program sabbatical, czyli długie przerwy w obowiązkach na realizację własnych celów. W takim przypadku nie będą one udzielane ani

w ramach urlopu bezpłatnego, ani urlopu wypoczynkowego sensu stricto.

Z prawnego punktu widzenia będzie to dodatkowa płatna (w pełni lub częściowo) przerwa w pracy uregulowana aktem wewnętrznym pracodawcy, np. w regulaminie pracy czy odrębnym zarządzeniu. Dopuszczalność wprowadzenia takiego urlopu wynika z art. 18 k.p. To bowiem rozwiązanie korzystne dla załogi. ©

—Łukasz Kuczkowski

—współpraca Marlena Maniecka, radca prawny, prawnik w poznańskim biurze kancelarii **Raczkowski Paruch**